

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Hasil identifikasi motivasi kerja didapatkan banyak petugas yang bekerja pada motivasi tinggi sebanyak 48 responden dengan presentase (96.0%) dibandingkan petugas dengan motivasi kerja rendah dan sedang.
2. Hasil identifikasi stres kerja didapatkan pekerja yang mengalami stres kerja normal atau tidak mengalami stres kerja sebanyak 36 responden dengan presentase (72.0%) dibandingkan dengan pekerja yang mengalami stres sedang.
3. Didapatkan hasil  $0.379 > 0.05$  dan memiliki koefisien korelasi 0.127 dengan hasil yang kuat artinya pada penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan stress kerja pada Petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kota Tenggara.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diperoleh maka peneliti memberikan saran untuk perbaikan selanjutnya :

1. Bagi Lembaga Pemasarakatan

Peran pimpinan yang aktif dalam memberikan motivasi kerja berupa reward bagi pegawai yang bekinerja baik dengan pemberian penghargaan yang menarik perhatian pegawai dan dapat

memfasilitasi tempat kerja yang nyaman agar bawahan dapat bekerja dengan penuh semangat dan dapat membuat petugas menjadi disiplin dalam bekerja.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diharapkan bisa menjadi salah satu acuan kedepannya untuk pemahaman tentang hubungan antara motivasi kerja dan stress kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan sebagai referensi dan peneliti lainnya yang ingin melanjutkan penelitian ini dapat menambah variabel lainnya.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.